

**EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA ACADEMIA SENIOR DE
INNOVACION ASDI**

PRESENTADO POR

JOSE EDILBERTO CRISTANCHO SALAMANCA

Informe de pasantía para optar al título de psicólogo

PRESENTADO A

GLORIA PATRICIA DIEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

MEDELLIN 2019

Tabla de contenido

Introducción	4
Presentación de la institución	6
Objetivos	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Metodología	9
Marco referencial	10
Marco normativo	10
Marco teórico	11
Resultados obtenidos	17
Diagnostico contextual	34
Plan de acción psicosocial	36
Evaluación y seguimiento	41
Conclusiones	42
Referencias bibliográficas	43
Anexos	45

Tabla de tablas

Tabla 1 Caracterización de la población objetivo	16
Tabla 2 Representación porcentual de variables perfil socioeconómico	18
Tabla 3 Dominios y dimensiones.....	19
Tabla 4 Baremos dimensiones intralaboral forma A	21
Tabla 5 Baremos dimensiones intralaboral forma B	21
Tabla 6 Baremos dominios forma A	22
Tabla 7 Baremos dominios forma B	22
Tabla 8 Baremos para cuestionarios intralaboral y extralaboral.....	22
Tabla 9 Interpretación niveles de riesgo psicosocial	23
Tabla 10 Baremos dominios cuestionario extralaboral cargos auxiliares	23
Tabla 11 Baremos dominios cuestionario extralaboral cargos profesionales.....	24
Tabla 12 Puntajes dominios y dimensiones forma B.....	24
Tabla 13 Gráficos resultados obtenidos intralaboral personal administrativo	26
Tabla 14 Puntajes dominios y dimensiones forma B.....	28
Tabla 15 Gráficos resultados obtenidos intralaboral personal docente.....	30
Tabla 16 Puntaje dimensiones extralaboral personal administrativo	32
Tabla 17 Puntaje dimensiones extralaboral personal docente.....	32
Tabla 18 Respuestas colaboradores a puntos críticos.....	36
Tabla 19 Propuesta Plan de acción	38
Tabla 20 Continuación Plan de acción	38
Tabla 21 Continuación Plan de acción	39
Tabla 22 Indicadores clave Plan de acción	40

Introducción

A nivel organizacional se manejan diferentes formas de identificar y gestionar situaciones de diversa índole que afectan la calidad de vida de los trabajadores tanto dentro del espacio laboral, como por fuera de él. Algunas de esas herramientas son, la evaluación de desempeño, el diagnóstico interno (realizado a través de la matriz DOFA), la evaluación del clima laboral y la evaluación de riesgos psicosociales.

ASDI como institución educativa para el trabajo aporta al desarrollo regional a través de la formación con calidad de ciudadanos interesados en cualificarse para ingresar al mercado laboral. Durante 25 años ha desarrollado un proceso de mejora en ámbitos varios como infraestructura, calidad de la formación, calidad de los educadores, cualificación de los estudiantes, que ha representado en el presente año un record en matriculas tanto dentro del cuadro estadístico de la institución como dentro de las estadísticas de matrículas en instituciones similares en el oriente antioqueño.

En ese reto de continuar creciendo se hace indispensable contar con el apoyo de un equipo interdisciplinario que integre tanto profesionales experimentados como profesionales en formación que contribuyan en el desarrollo de acciones y proyectos que propendan por el mantenimiento y mayor desarrollo de las condiciones organizacionales que generan un impacto positivo en toda la comunidad rionegrera y del oriente antioqueño.

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial se justifica en la medida que le permite al Politécnico conocer los riesgos psicosociales que actualmente afecta a sus colaboradores para poder trazar un plan de mejora acorde a sus condiciones y recursos. La mejora en la calidad de vida tanto del personal administrativo como docente repercute en un mejor servicio prestado al cliente más importante, los estudiantes y, por tanto, debe repercutir en su rendimiento académico; razón de más para la aplicación de dicha batería.

Adicionalmente le permite a la institución educativa cumplir con la normatividad vigente en relación con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según resolución 2646 de 2008.

Los factores de riesgo psicosocial comprenden aspectos internos como condiciones ambientales, ergonómicas y sociales, satisfacción con el trabajo, oportunidades de desarrollo, entre otros y aspectos externos a la organización como influencia de la familia, condiciones de vida, tiempo libre, entre otros y aspectos propios de cada individuo dados por su percepción y experiencia, lo que interactúa dando como resultado unas condiciones de convivencia y de productividad. Razón por la cual las empresas se preocupan por identificar dichos factores y gestionar o fortalecer la calidad de vida de los trabajadores.

De acuerdo con las investigaciones de algunos autores como Halbesleben, (2010) se ha demostrado que “la cepa psicosocial debilita la capacidad de trabajar para realizar comportamientos seguros” y según Watkins et al. (1995), el estrés puede producir respuestas fisiológicas que, si se prolongan o intensifican, pueden conducir efectos adversos a la salud.

En razón a lo anterior, el politécnico se ha dado a la tarea de identificar los factores de riesgo psicosocial de todo su personal para poder fortalecer la calidad de vida y de paso la productividad, utilizando el instrumento validado por el Ministerio de la Protección Social en el 2010, el cual fue diseñado por la Pontificia Universidad Javeriana y toda la metodología reglamentada en la resolución 2646 de 2008.

A continuación, se presenta el informe de la realización de la pasantía de acuerdo con el protocolo establecido por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia y comprende los siguientes apartados; introducción, presentación de la institución, objetivos, marco referencial, metodología, resultados de la tabulación, diagnóstico contextual, plan de acción psicosocial, sistema de evaluación y seguimiento, conclusiones y referencias bibliográficas.

Presentación de la institución

ASDI es una institución educativa para el trabajo y el desarrollo humano, siendo la primera del Oriente Antioqueño certificada por ICONTEC en la norma ISO 9001 versión 2015; así mismo, desde el 2008 está certificada en las normas NTC 5555:2007 Y NTC 5581:2007 producto del trabajo, dedicación y excelente calidad académica que la caracteriza.

Visión

Seremos en el 2020 una institución reconocida por la calidad y pertinencia de sus programas académicos y de extensión, fundamentada en las TIC'S, el emprendimiento y la innovación; articulada con el sector productivo del Oriente Antioqueño (Politécnico Asdi, 2019)

Misión

Formamos potencial humano competente acorde a las necesidades del sector productivo en pro del desarrollo regional, mediante una educación orientada a la formación para el trabajo y el desarrollo humano, facilitando el crecimiento personal y profesional de nuestra comunidad ASDI (Politécnico Asdi, 2019)

ASDI se compromete a satisfacer las necesidades y expectativas del mercado laboral con una educación de calidad, a través de programas certificados, convenios, alianzas estratégicas y una infraestructura adecuada, logrando el posicionamiento empresarial. Nuestras acciones se enmarcan en el logro de resultados, la mejora continua y la competencia del personal (Politécnico Asdi, 2019)

Principios generales

- Es esencial para el docente reducir su poder para intercambiar sus puntos de vista con los alumnos en una relación equitativa y de respeto mutuo.
- Es esencial para el docente motivar a su estudiante a participar del mejoramiento continuo.
- Todos los miembros de la comunidad educativa deben ser sujetos activos de procesos de cambio y desarrollo tanto en el propio establecimiento como en su entorno geográfico, social y familiar.
- El docente debe asumirse como el profesional que es de la educación, como sujeto de la pedagogía, de la ciencia, de la política, de la cultura y de la axiología.
- Todo comportamiento humano y toda organización social para su progreso y supervivencia requieren de un adecuado régimen disciplinario.

Objetivos

General

Contribuir con el fortalecimiento de la calidad de vida de los colaboradores del Politécnico ASDI a través de la identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal administrativo y docente utilizando la batería de riesgo psicosocial validada por el ministerio de protección social.

Específicos

Aplicar a todo el personal administrativo y docente del Politécnico ASDI, la Batería de Riesgo Psicosocial de la Pontificia Universidad Javeriana, cuestionarios validados por el Ministerio de la Protección Social, para medir los factores de riesgo psicosocial.

Realizar el diagnóstico contextual a partir de los resultados de la medición de los factores de riesgo para fortalecer la calidad de vida de los colaboradores del Politécnico ASDI.

Diseñar un plan de acción psicosocial acorde con los hallazgos y recursos disponibles con el fin de mitigar los factores de riesgo y establecer factores protectores en la comunidad educativa.

Evaluar el impacto del plan de acción psicosocial propuesto para proyectar los resultados esperados.

Socializar los resultados con los directivos del Politécnico ASDI, con el fin de que den la aprobación y dispongan los recursos para la implementación del plan de acción psicosocial

Metodología

Esta actividad se desarrolla utilizando una metodología de atención psicosocial con enfoque ambiental, basado en la teoría ecológica de los sistemas de Urie Bronfenbrenner, y su estudio del desarrollo de los individuos a través de los diferentes ambientes que le rodean y por tanto de los diferentes factores de riesgo que le afectan y los factores protectores que lo cubren. Aplicado al ámbito educativo, estamos hablando de los factores de riesgo psicosocial que afectan las condiciones laborales y de vida de los colaboradores de una institución educativa de formación para el trabajo; para nuestro caso, el Politécnico ASDI.

Según lo anterior, se trabaja con una metodología de enfoque cualitativo, dado por el proceso de interpretación de los resultados de los instrumentos aplicados. En este caso se busca identificar, interpretar la situación laboral en relación con los factores de riesgo que afectan a los colaboradores, su interrelación y productividad. Dichos resultados se utilizan para realizar un diagnóstico que permita construir un plan de acción psicosocial acorde a los hallazgos o puntos críticos identificados y un esquema de evaluación y seguimiento.

Para nuestro caso el instrumento utilizado es la batería de riesgo psicosocial diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana y avalado por el Ministerio de la Protección Social. Dicho instrumento consta de cuestionario intralaboral de forma A, cuestionario intralaboral de forma B, cuestionario extralaboral, ficha de trabajo y consentimiento informado.

Marco referencial

Marco normativo

Las instituciones de formación para el trabajo están vigiladas por las respectivas secretarías de educación regionales y reguladas por el decreto 1075 de 2015 el cual expone en el apartado cinco las reglas del juego para las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Es de anotar que estos programas deben ser estructurados según las normas sectoriales de competencia laboral NSCL.

Por otro lado, en relación con la salud ocupacional, en nuestro país se encuentran disposiciones del año 1984 a través del decreto 614 señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. Así mismo señala que una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

En el año 1994 a través del decreto 1832 se adopta la tabla de enfermedades profesionales y en el 2008 a través de la resolución 2646 se establecen las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Ministerio de la protección social, (2008).

Marco teórico

Para comprender y analizar de manera asertiva los resultados de esta actividad se requiere un enfoque integral acorde con las condiciones complejas tanto de las organizaciones, como del mundo en que están inmersas. Esto implica comprender conceptos y su evolución histórica de empresa, riesgo psicosocial, acción psicosocial en contexto organizacional y el enfoque ecologista como línea de enfoque usada durante esta actividad.

Desde los primeros postulados de Taylor y Fayol y sus principios de la administración hasta nuestros días ha cruzado un mar de ideas acerca de la gestión en las empresas, su análisis y perspectivas. Pero en un mundo complejo se requiere de teorías y análisis menos mecanicistas y más integradores o multifactoriales; en ese sentido se enmarca la teoría general de los sistemas de Ludwig von Bertalanffy.

“Bajo el marco de la TGS, Herbert Simón estudió el proceso de toma de decisiones dentro de la empresa, postulando teorías acerca de la forma cómo este se lleva a cabo en las personas y empresas, dando lugar al surgimiento de conceptos cómo la racionalidad limitada, la cual hace referencia a que los individuos no pueden tomar decisiones que los lleven al máximo de utilidad por las limitaciones en torno a la obtención de toda la información que se requiere para llegar a esto, en su lugar se sienten satisfechos con decisiones que lleven a resultados subóptimos” (Estrada, 2007. Citado por Peralta, 2016).

A la definición inicial de Ludwig se siguen una serie de definiciones que amplían o complementan la inicial como “Un sistema es un conjunto de elementos que suman esfuerzos colaborando de manera coordinada y con una constante interacción para alcanzar objetivos en común, es claramente identificable por una frontera que lo delimita y se encuentra operando en un ambiente o entorno con el cual puede guardar una estrecha relación; donde cada

sistema, al trabajar de manera ordenada y coordinada, origina que durante el trabajo se genere sinergia”. Peralta. (2016).

Dentro de este enfoque se considera de vital importancia las relaciones o interacciones entre cada una de las partes de la organización dando como resultado un ente con vida propia y diferente del generado en el resto de las empresas, incluso de aquellas que desarrollan la misma actividad económica. Es así como se confluje hoy día en plantear que el comportamiento organizacional se enmarca en la interacción de los tres actores principales; individuos, grupos y estructura organizacional, cada uno de ellos influenciados por factores internos y externos y por la interacción de todos ellos.

De acuerdo con lo expuesto, se puede deducir que durante el desarrollo del plan de trabajo se estará aplicando un enfoque sistémico, más puntualmente, el enfoque ecológico de Urie Bronfenbrenner. Francisco Pérez (2004) refiriéndose a Bronfenbrenner expone que, el ser humano junto con su constitución orgánica y las posibles influencias del medio sobre ella, desarrolla un patrón de carácter cognoscitivo-interpretativo que implica, sobre todo, que no existe pasividad ante el entorno.

De acuerdo como lo cita Cortes, Bronfenbrenner plantea su visión ecológica del desarrollo humano, en la que destaca la importancia crucial que otorga al estudio de los ambientes en los que nos desenvolvemos. Estos conforman la suma del contexto, esto es, con sus características físicas y sociales, que rodean a un individuo, con sus aspectos idiosincrásicos, y a la par, se comporta dentro de él. Cortes, (2004).

A través del esquema de Bronfenbrenner, se observa, estudia y propone un plan de acción psicosocial que articule desde el micro entorno hasta el exoentorno acciones que permitan fortalecer factores protectores presentes en el Politécnico, establecer nuevos factores protectores, mitigar los factores de riesgo presentes y prevenir la presencia de otros factores

de riesgo con el fin de mantener, elevar, cualificar la calidad de vida de toda la comunidad educativa.

En ese sentido, investigar u observar y analizar los riesgos psicosociales que afectan a cada colaborador, a los conjuntos de colaboradores por rol, al sistema educativo en general y su efecto en el llamado cliente más importante de las instituciones educativas “el estudiante”, bajo el modelo de Bronfenbrenner, permitirá obtener conclusiones y recomendaciones que se articulen con la complejidad del ambiente de la institución educativa Politécnico ASDI.

De acuerdo con Duran (2010), en su estudio de estrés y calidad de vida laboral, inicia definiendo estrés como una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. “De esta forma se asume que el estrés tiene diferentes grados o manifestaciones, y que estas están en relación con las demandas o compromisos adaptativos (estresores potenciales) y los recursos de control y afrontamiento situacional con que cuenta que son afectados por factores personales”. Duran (2010).

Trasladado al contexto laboral, el estrés se convierte en una respuesta del trabajador a condiciones de presión que pueden ser percibidas como retos o como amenazas dando como resultado diferentes condiciones físicas (somatización de enfermedades), emocionales y conductuales (comportamientos que afectan la salud personal, colectiva y la productividad).

La medicina del trabajo y salud ocupacional se había interesado particularmente por los estresores organizativos como:

- a) Estresores del ambiente físico como luz, ruido excesivo, vibraciones, humedad, disponibilidad y disposición del espacio físico, entre otros.

b) Estresores de nivel individual: tipo de trabajo, sobrecarga de trabajo, conflictos y ambigüedad de roles, responsabilidad por gente, discrepancias con las metas de la carrera laboral, manejo de idiomas.

El actual enfoque de factores de riesgo psicosocial incluye estresores de nivel grupal (interpersonales): en cuanto al trabajo de grupo, como:

c) Conflicto grupal, presiones del grupo, posibilidades de interacción con los colegas (en el trabajo, en los descansos y después del trabajo); tamaño y cohesión del grupo primario de trabajo; reconocimiento por el trabajo realizado; apoyo social; apoyo instrumental; carga de trabajo equitativa; acoso.

d) En cuanto a supervisión: participación en la toma de decisiones; recibir retroalimentación y reconocimiento del supervisor; ofrecer retroalimentación al supervisor; cercanía de la supervisión; exigencias poco claras o contradictorias; acoso.

Y estresores del entorno o extraorganizativos como: comprende factores políticos, económicos, sociales y familiares que inciden sobre la persona (problemas como las guerras, el terrorismo, el hambre, la pobreza, el deterioro del medio ambiente, el cambio climático, los problemas en la educación, la salud, la exclusión, las crisis financieras y sociales, la corrupción, la violación de los derechos humanos en general, entre otros). Duran (2010).

Numerosos estudios en Colombia y el mundo dan cuenta de las consecuencias del estrés laboral tanto en el ámbito personal a través de la salud física, mental, social, conductual; como en el ámbito organizacional a través de bajo rendimiento, baja productividad, alta rotación, ausentismo, entre otros.

El decreto 2646 define riesgo psicosocial como “Los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y

experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. Vale la pena destacar que es justo la Organización Internacional del Trabajo OIT, quien en 1986 presenta una primera definición que fue acogida por la comunidad internacional y se convierte en el punto de partida para el desarrollo teórico sobre el tema.

Entiéndase por factores psicosociales en el trabajo aquellas “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. OIT (1986).

Esta definición complementa mucho mejor la definición dada por el Ministerio de la Protección Social y se articula mucho mejor al enfoque ecologista de Bronfenbrenner. De hecho, justo en 1989 y a través de la resolución 1016 se incluye en Colombia los programas de prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales dentro del capítulo de medicina preventiva y del trabajo. Aunque solo hasta el 2010, se establece y legisla en Colombia un método válido para la evaluación de riesgos psicosociales en las organizaciones, mismo del que ya se ha hablado en este informe.

De acuerdo con el decreto 2646, se define como efectos en la salud, las “alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.” Y se define como efectos en el trabajo las “consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.”

Otros autores que definen riesgo psicosocial son; Abello (2013) planteando que “los factores de riesgos psicosociales se definen como aquellas características de las condiciones

de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo”. Incluso la Unión Europea plantea que el estrés es la segunda causa de baja laboral, afectando a 40 millones de trabajadores y generando grandes pérdidas económicas, que se ven reflejados a través de indicadores como “rotación de personal, deserción laboral, accidentes o muertes, además del deterioro de las relaciones interpersonales” Guerra Baquero, (2016).

Es importante anotar que según el decreto 2646, “los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de Protección social para efecto de vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales”.

Resultados obtenidos

Para iniciar es importante plantear que esta es la primera vez que se aplica la batería de riesgo psicosocial en el Politécnico, por tanto, no hay datos históricos con que comparar los resultados obtenidos.

Esta intervención se realiza contando con el consentimiento informado de cada colaborador e igualmente se aplica la ficha de trabajo donde se recoge la información básica de cada uno, y los diferentes cuestionarios aprobados para el Ministerio de la Protección Social.

Del público participante se puede resumir su caracterización así:

Tabla 1. Caracterización de población objetivo

		%	n
GENERO	Masculino	54.8	23
	Femenino	45.2	19
	Total		42
ESTADO CIVIL	Casado	42.9	18
	Unión libre	21.4	9
	Soltero	33.3	14
	Divorciado	2.4	1
	Total		42
RANGO DE EDAD	De 20 a 30	19.0	8
	De 31 a 40	31.0	13
	De 41 a 50	40.5	17

	De 51 en adelante	9.5	4
	Total		42
OCUPACION	Docentes	76.2	32
	Administrativos	23.8	10
	Total		42
NIVEL EDUCATIVO	Bachiller	2.4	1
	Técnico	14.3	6
	Profesional	66.7	28
	Post grado	16.7	7
	Total		42
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	Menos de 1 año	19.0	8
	De 1 a 2 años	35.7	15
	De 2 a 4 años	28.6	12
	De 4 en adelante	16.7	7
	Total		42

Fuente: elaboración propia

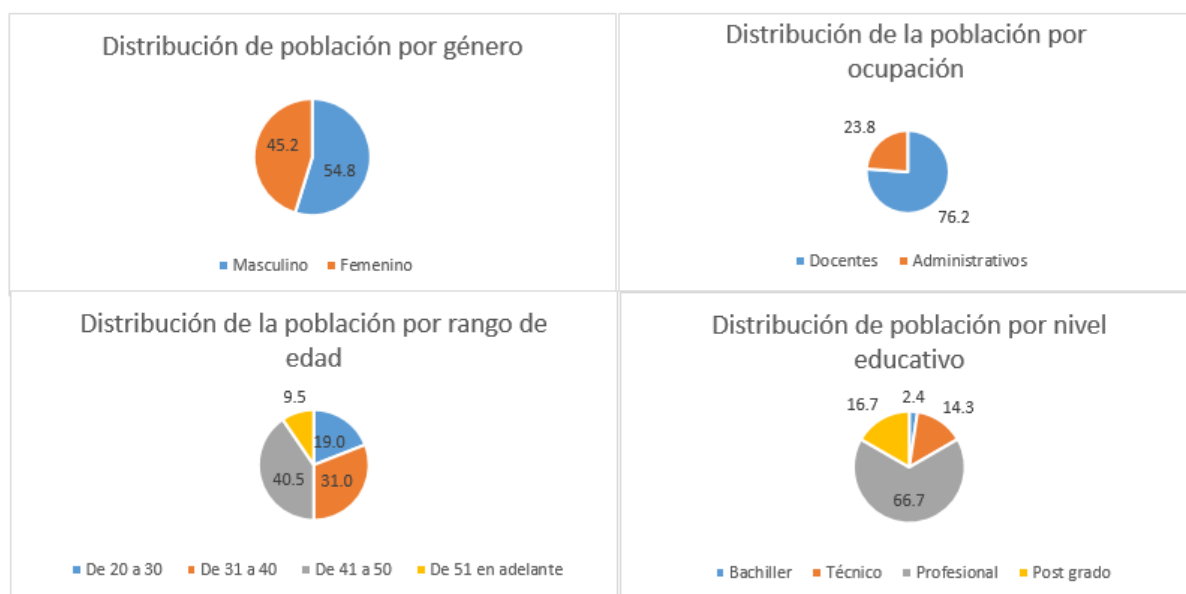
De la tabla anterior se puede observar que el 55% de los colaboradores son hombres y el 45% son mujeres, esto demuestra una sana y buena distribución de cargos entre los dos géneros. Por otro lado, el 64% tienen cónyuge ya sea por unión libre o por matrimonio y el 33% son solteros. Del total de los colaboradores, el 70% tienen entre 30 y 50 años, apenas un 9% supera los 50 años y el 19% tienen entre 20 y 30 años, estando en este rango justamente el personal administrativo de la institución.

De su nivel educativo se observa que el 83% son profesionales, teniendo el 17% de ellos estudios de post grado, solamente hay un bachiller que se refiere al cargo de servicios generales y 6 técnicos, todos en cargos administrativos.

Por el nivel de antigüedad en la empresa, el 45% tiene más de dos años en la empresa, solo el 19% tienen menos de un año y 36% tienen entre 1 y 2 años de antigüedad.

En cuanto a la distribución de la población por ocupación, el 76% son docentes y el 24% tienen cargos administrativos. Adicionalmente se pudo observar que todo el personal administrativo tiene contrato de vinculación directa con el politécnico y el 90% de los docentes tiene contrato de prestación de servicios por hora catedra.

Tabla 2. Representación porcentual de las variables con el perfil sociodemográfico



Fuente: elaboración propia

Instrumentos

La batería psicosocial consta de un cuestionario o constructo de condiciones intralaborales que a su vez se subdivide en dominios y estas en dimensiones y un cuestionario de condiciones extralaborales que se subdivide en dimensiones, los cuales se presentan a continuación.

Tabla 3. Dominios y dimensiones

COSNTRUCTO	DOMINIO	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		Exigencias de responsabilidad del cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
		Consistencia del rol
		Demandas de la jornada de trabajo
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relación con los colaboradores
	Control sobre el trabajo	Claridad del rol
		Capacitación
		Participación y manejo del cambio
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos
		Control y autonomía sobre el trabajo
	Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
		Reconocimiento y compensación
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	
	Relaciones familiares	

	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento – vivienda –trabajo – vivienda

Fuente. Batería de riesgo psicosocial. Ministerio de protección social 2010

Para la interpretación de los resultados se utiliza los parámetros definidos por el Ministerio de la Protección social, dado por la tabla de baremos. Para lograr la comparación con la tabla de baremos fue necesario tabular los datos, posteriormente sumar totales por dominio y por dimensión, luego transformar los datos brutos según el factor de transformación dado por el Ministerio de la protección social, luego obtener totales transformados por dominio y por constructo y finalmente comparando los datos transformados con la tabla de baremos tanto para cada dimensión, cada dominio y cada constructo.

Entre las tablas 4 y 11 se presentan los diferentes baremos para cada dimensión e instrumento y adicionalmente se presenta la definición que el Ministerio de la protección social suministra de cada nivel de riesgo.

Tabla 4. Baremos para las dimensiones intralaboral de la forma A

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010)

Tabla 5. Baremos para las dimensiones intralaboral de la forma B

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 56,3	56,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010)

Tabla 6. Baremos para los dominios de forma A

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010)

Tabla 7. Baremos para los dominios de forma B

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010)

Tabla 8. Baremos para los cuestionarios intralaboral y extralaboral

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma A</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma B</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010)

Tabla 9. Interpretación de nivel de riesgo psicosocial

Nivel de riesgo	Interpretación
Sin riesgo o riesgo despreciable	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción
Riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles
Riesgo medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud
Riesgo alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica
Riesgo muy alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

Fuente: Ministerio de Protección Social 2010

Tabla 10. Baremos para los dominios del cuestionario extralaboral para cargos auxiliares

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 0,9	1,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 100
Dimensión situación económica	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 16,7	16,8 - 27,8	27,9 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 12,9	13,0 - 17,7	17,8 - 24,2	24,3 - 32,3	32,4 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010)

Tabla 11. Baremos para los dominios del cuestionario extralaboral para cargos profesionales

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 0,9	1,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Fuente: Ministerio de Protección Social (2010)

A continuación, presentamos los resultados del ejercicio de tabulación, aplicación de estadísticos, elaboración de gráficos y comparación de información con los respectivos baremos. Para facilitar la interpretación de la información, el Ministerio de la protección social sugiere la presentación de resultados en tablas de puntajes como se ve seguidamente.

Tabla 12. Puntajes de las dimensiones y dominios de la forma B

DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	26.4	Riesgo alto
	Relaciones sociales	12.3	Riesgo bajo
	Retroalimentación del desempeño	29.5	Riesgo medio
	Total	39.1	Riesgo alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24.3	Riesgo bajo
	Demandas emocionales	20.2	Riesgo bajo
	Demandas cuantitativas	21.5	Riesgo bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	14.3	Riesgo bajo
	Demandas de carga mental	70.1	Riesgo medio
	Demandas de jornada de trabajo	40.4	Riesgo medio
	Total	34.7	Riesgo bajo
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	3.3	Riesgo bajo

	Capacitación	10.7	Riesgo bajo
	Participación y manejo del cambio	40.1	Riesgo medio
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	13.9	Riesgo bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	55.3	Riesgo medio
	Total	25.1	Riesgo bajo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	12.1	Riesgo medio
	Reconocimiento y compensación	27.3	Riesgo alto
	Total	15.3	Riesgo medio
Total factores de riesgo psicosocial intralaboral		26.7	Riesgo medio

Fuente: elaboración propia

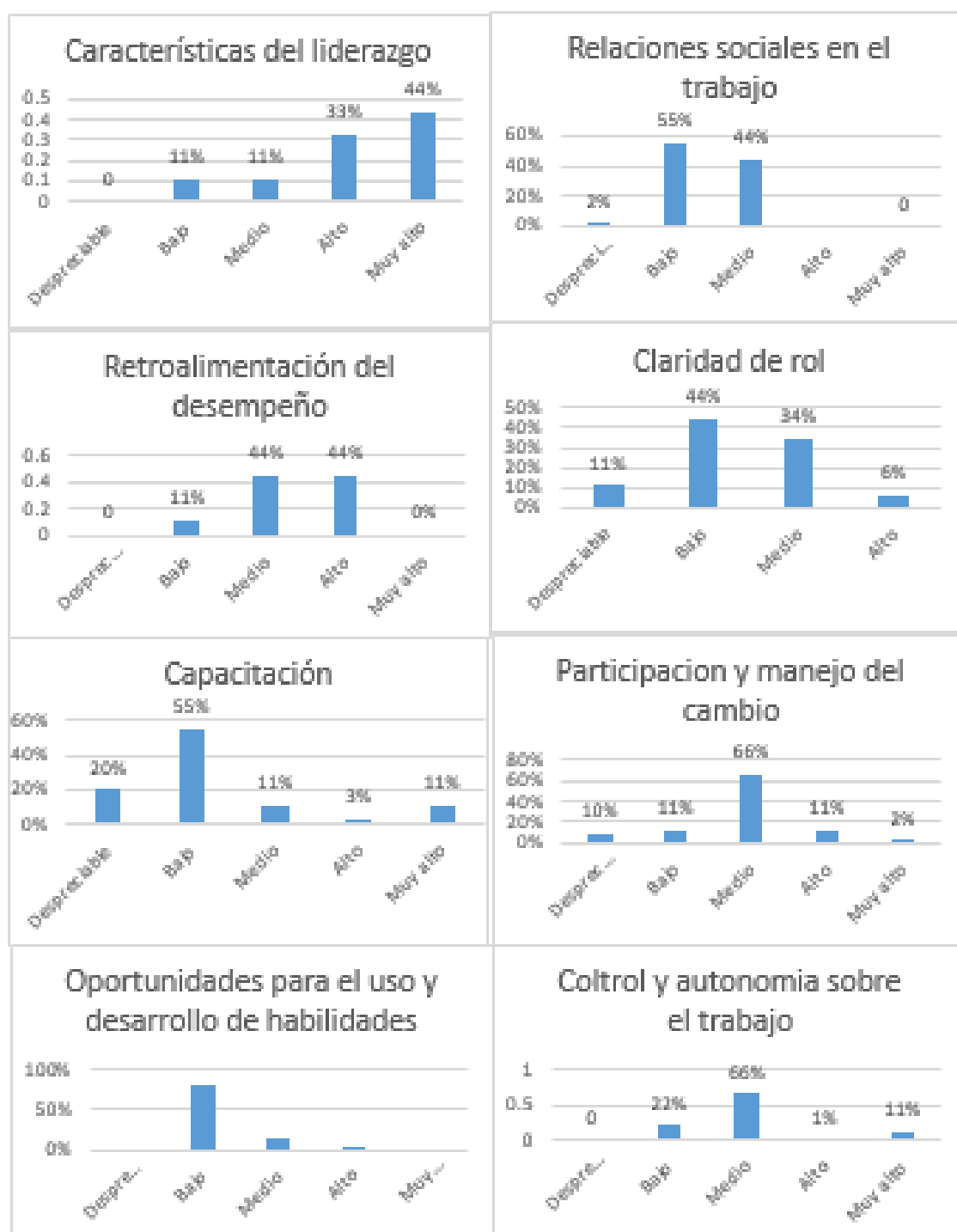
De esta tabla se puede concluir que, para el personal administrativo del Politécnico, se presenta un riesgo psicosocial intralaboral de nivel medio, lo cual quiere decir que se presenta un nivel medio de riesgo de afectar la salud y bienestar de los colaboradores a partir de las condiciones de trabajo y organizacionales. Así mismo puede observarse que las dimensiones que más influyen en dicho resultado son las características del liderazgo, las demandas de carga mental y de trabajo, las posibilidades de participación en la toma de decisiones y la percepción por parte de los colaboradores del nivel de reconocimiento y compensación.

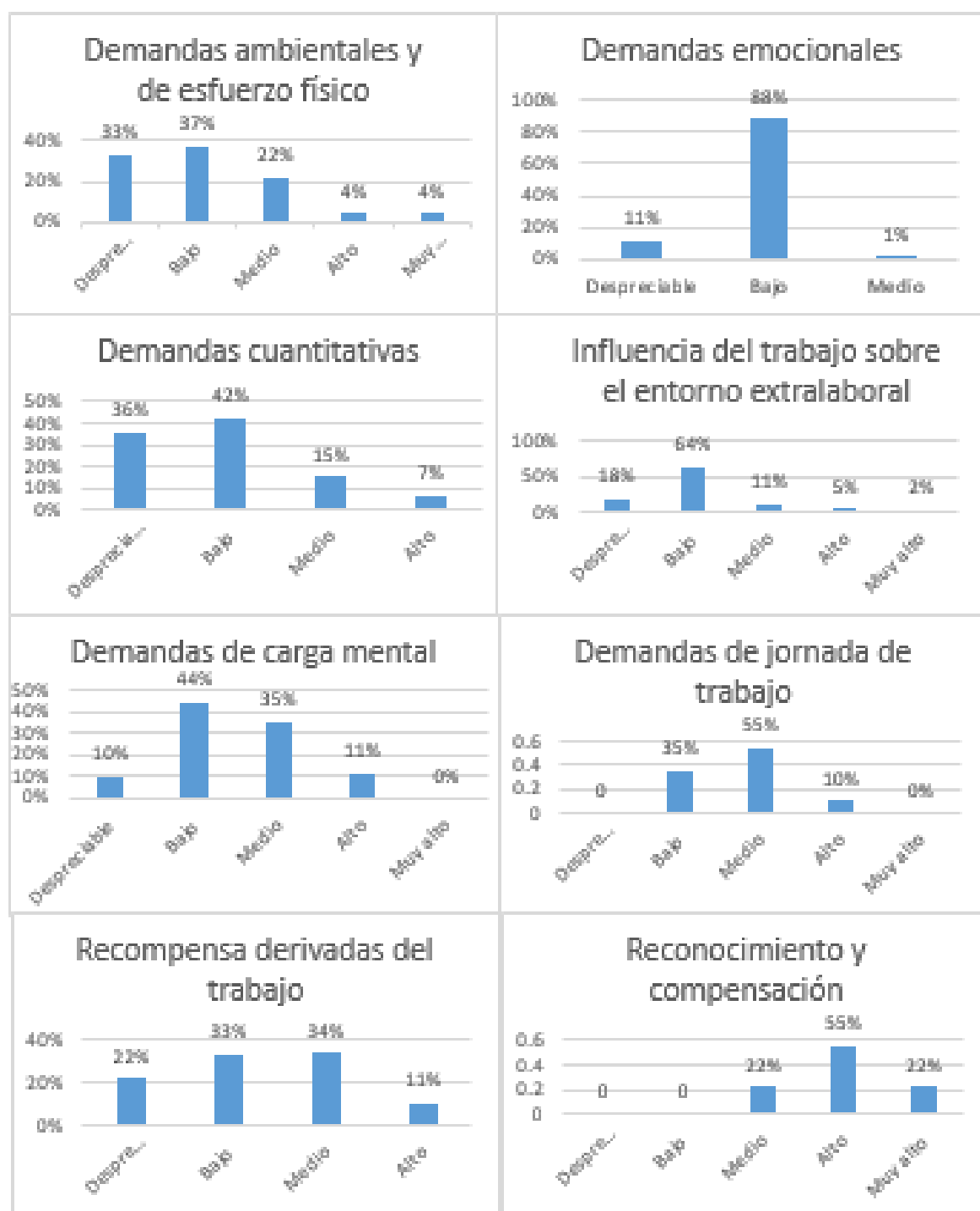
Vale la pena anotar que, aunque el riesgo es calificado como medio, la respuesta de los colaboradores a estos factores de riesgo no es significativamente estresante implicando un proceso de intervención con actividades y medidas que permitan prevenir un efecto perjudicial en la salud de los colaboradores. La tabla 13 nos presenta una visualización grafica donde se observa fácilmente las dimensiones a intervenir.

De acuerdo con el enfoque ecológico, a las condiciones individuales de los colaboradores, como sus recursos de afrontamiento, se suman las condiciones colectivas para responder a las presiones de las condiciones organizacionales. Es por ello que el proceso de

intervención a diseñar tiene un carácter de reforzador de los recursos individuales y colectivos y de prevención de afectación de las condiciones organizacionales.

Tabla 13. Gráficos de los resultados obtenidos en cada dimensión intralaboral para el personal administrativo.





Fuente. Elaboración propia

Mientras tanto, con el personal docente se presenta una situación diferente. De acuerdo con la tabla 14 se puede concluir que el riesgo psicosocial intralaboral es de nivel bajo; donde contrario a lo que pasa con el personal administrativo, las características del liderazgo, las demandas de carga mental, la posibilidad de participar en la toma de decisiones es de riesgo despreciable. Entre tanto los factores que más pueden influir en la salud y bienestar de los docentes son; demandas de la jornada de trabajo, control y autonomía sobre el puesto de trabajo.

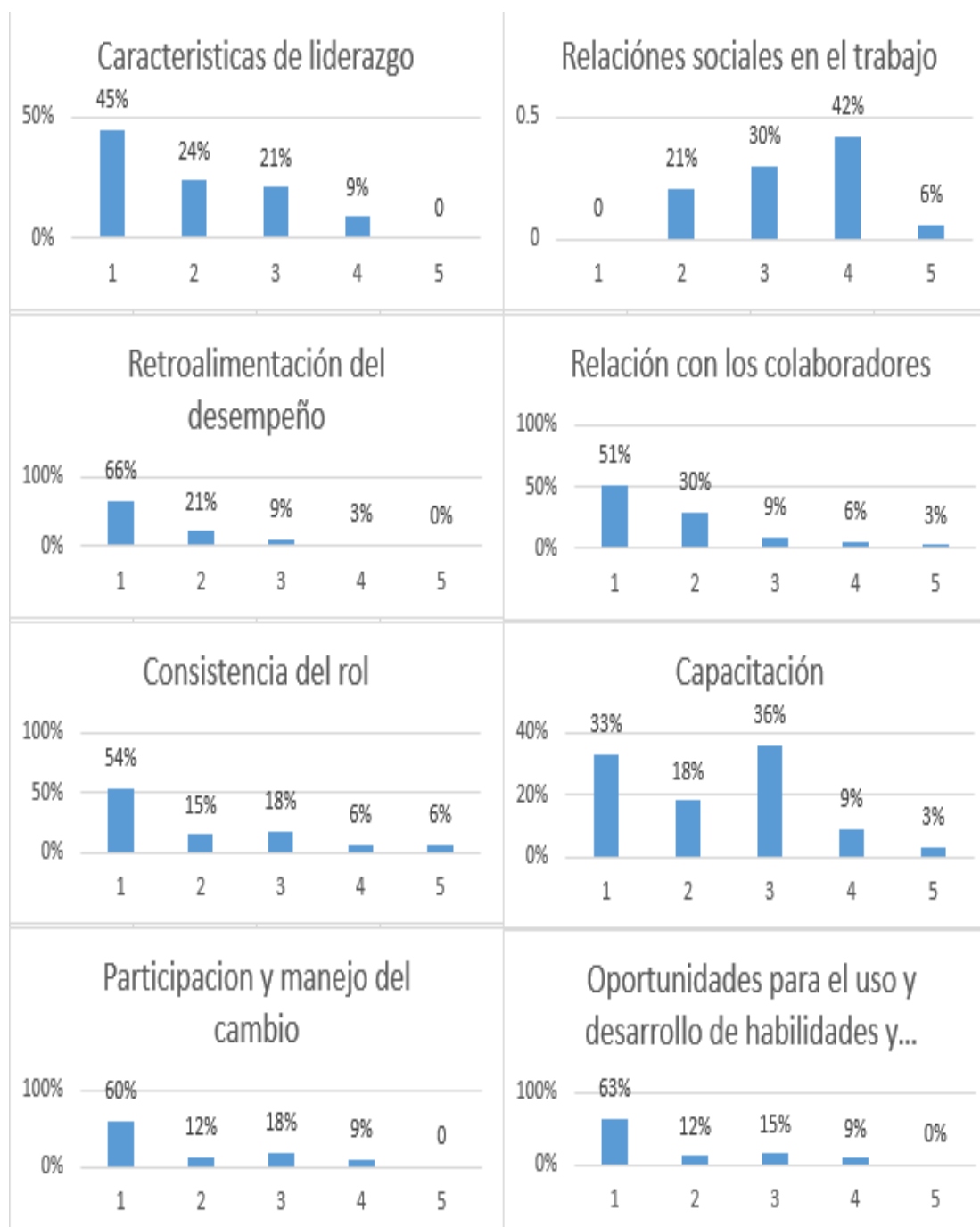
Tabla 14. Puntajes para dimensiones y dominios de la forma A

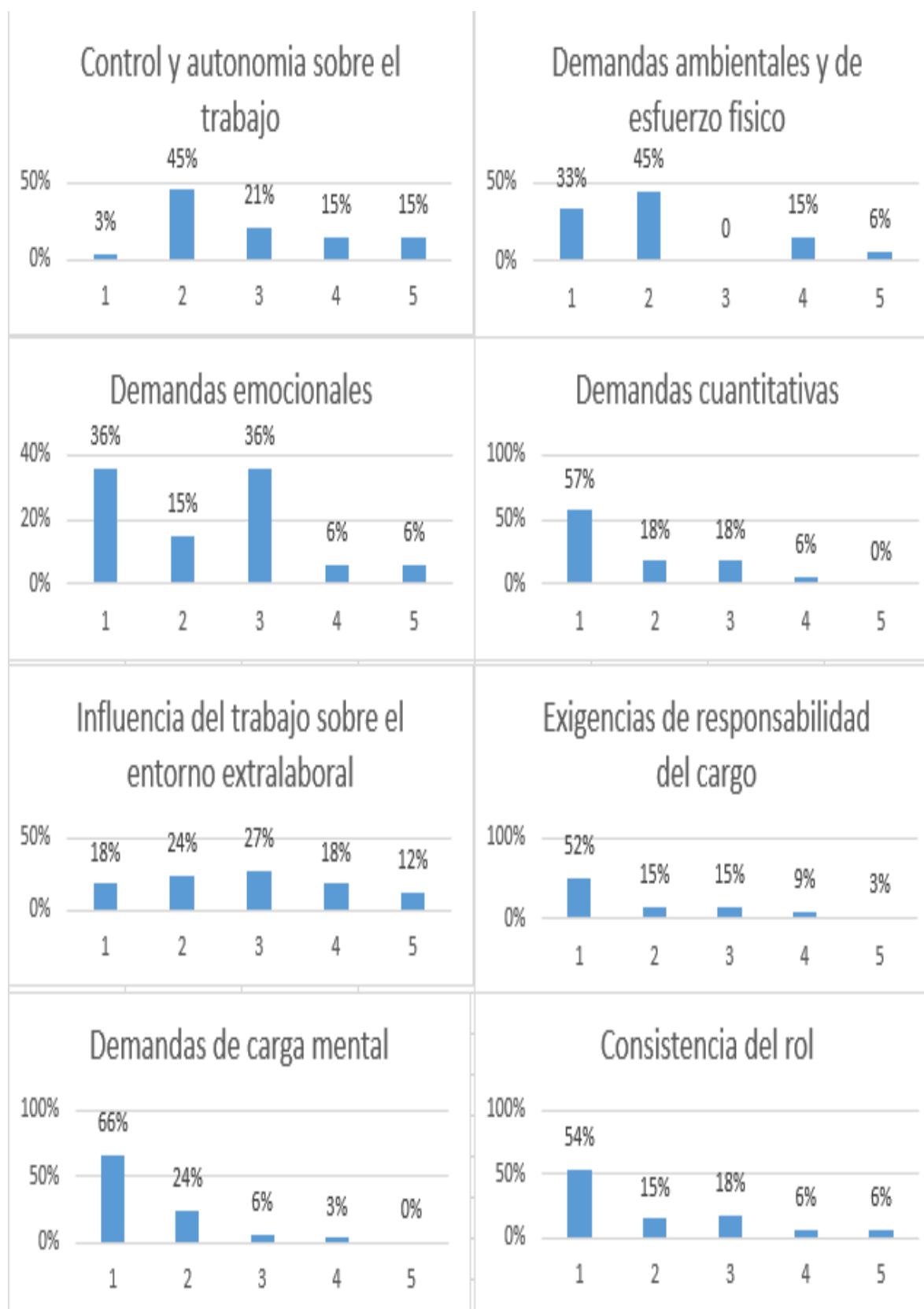
DOMINIOS	DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	3.5	R Despreciable
	Relaciones sociales en el trabajo	25.3	R Medio
	Relación con los colaboradores	12.5	R Despreciable
	Retroalimentación del desempeño	4.5	R Despreciable
	Total	14.3	R Bajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	26.2	R Bajo
	Demandas emocionales	37.2	R Medio
	Demandas cuantitativas	11.5	R Despreciable
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	24.8	R Bajo
	Demandas de carga mental	38.7	R Despreciable
	Demandas de jornada de trabajo	50.2	R Alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	33.2	R Despreciable
	Consistencia del rol	14.3	R Despreciable
	Total	27.5	R Bajo
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	0.9	R Despreciable
	Capacitación	15.7	R Bajo
	Participación y manejo del cambio	10.5	R Despreciable
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	0.7	R Despreciable

	Control y autonomía sobre el trabajo	30.2	R Medio
	Total	13.5	R Bajo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	18.3	R Alto
	Reconocimiento y compensación	2.9	R Bajo
	Total	18.2	R Medio
Total factores de riesgo psicosocial intralaboral		24.3	R Bajo

Fuente: elaboración propia

Tabla 15. Gráficos de los resultados obtenidos en cada dimensión intralaboral para el personal docente





Fuente. Elaboración propia

Tabla 16. Puntajes obtenidos en cada dimensión extralaboral para el personal administrativo

Dimensión	Puntaje	Riesgo
Tiempo fuera del trabajo	24.3	Riesgo Bajo
Relaciones familiares	8.1	Riesgo Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	14.5	Riesgo Bajo
Situación económica del grupo familiar	24.7	Riesgo Bajo
Características de la vivienda y su entorno	5.1	Riesgo despreciable
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0.8	Riesgo despreciable
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	9.6	Riesgo Bajo
Total factores de riesgo psicosocial extralaboral	16.3	Riesgo bajo

Fuente: elaboración propia

Tabla 17. Puntajes obtenidos en cada dimensión extralaboral para el personal docente

Dimensión	Puntaje	Riesgo
Tiempo fuera del trabajo	28.5	Riesgo medio
Relaciones familiares	7.4	Riesgo despreciable
Comunicación y relaciones interpersonales	8.3	Riesgo despreciable
Situación económica del grupo familiar	1.1	Riesgo despreciable
Características de la vivienda y su entorno	0.9	Riesgo despreciable
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	14.7	Riesgo bajo
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	1.3	Riesgo despreciable
Total factores de riesgo psicosocial extralaboral	10.2	Riesgo despreciable

Fuente: elaboración propia

Diagnostico contextual

Como puede observarse en las dos tablas anteriores, para todos los colaboradores se presenta un riesgo despreciable en los factores psicosociales extralaborales. De acuerdo con la definición de riesgo psicosocial dada por el decreto 2646; “Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. Y si bien, el mismo Ministerio plantea que de acuerdo con el estudio realizado por la Pontificia Universidad Javeriana, en Colombia, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Y entre el 20% y el 33% de los trabajadores en Colombia manifestaron sentir alto nivel de estrés. Llama entonces la atención que para el caso del politécnico ASDI, la exposición a factores de riesgo psicosocial en términos generales y considerando toda su población es baja.

En conversatorio con las directivas de la institución y analizando diferentes variables como contexto económico, social y geográfico, condiciones personales y perfil de los docentes y personal administrativo, la caracterización y perfil de los estudiantes que se matriculan, las condiciones ergonómicas y ocupacionales propias de la infraestructura de la institución y el estilo administrativo de la dirección confluyen para dar como resultado una baja carga de estrés ante los factores de riesgo presentes en el politécnico.

Vale entonces la pena destacar que el politécnico está ubicado en cabecera del municipio de Rionegro, ofertando programas de formación que se articulan a las necesidades de las empresas ubicadas allí y a las expectativas de los jóvenes y personas maduras que desean ingresar o desarrollarse en el mercado laboral. Rionegro hace parte de los 23 municipios del oriente antioqueño, configurado como el área rural con mayor desarrollo en el departamento de Antioquia, ya que cuenta con aeropuerto internacional, zona franca, y la

presencia de múltiples empresas de diferentes sectores económicos que recogen gran parte de la mano de obra. Entre ellas, Pintuco, Postobon, Coltejer, Nacional de Chocolates, comercializadoras internacionales, productoras de productos tipo exportación como aguacate, gulupa, flores entre otros. No obstante, las personas conservan ese perfil campesino, colaborador, trabajador y humilde, haciendo que económica y socialmente se mantenga un ambiente estable y agradable. Y por último y no menos importante, el proceso de selección tanto de docentes como de personal administrativo asegura que el perfil de los colaboradores contribuya a este panorama positivo frente a los factores de riesgo psicosocial.

Ante dicho panorama y partiendo de las recomendaciones de la resolución 2646, se plantea la necesidad de diseñar un plan de acción psicosocial que mantenga el estado positivo de factores de riesgo, evite que se vea afectado el bienestar de los colaboradores y/o aumente en nivel de riesgo presentes en la institución.

Plan de acción psicosocial

Objetivo: mantener el nivel de riesgo bajo y evitar que el bienestar de los colaboradores se vea afectado por las dimensiones con nivel más significativo.

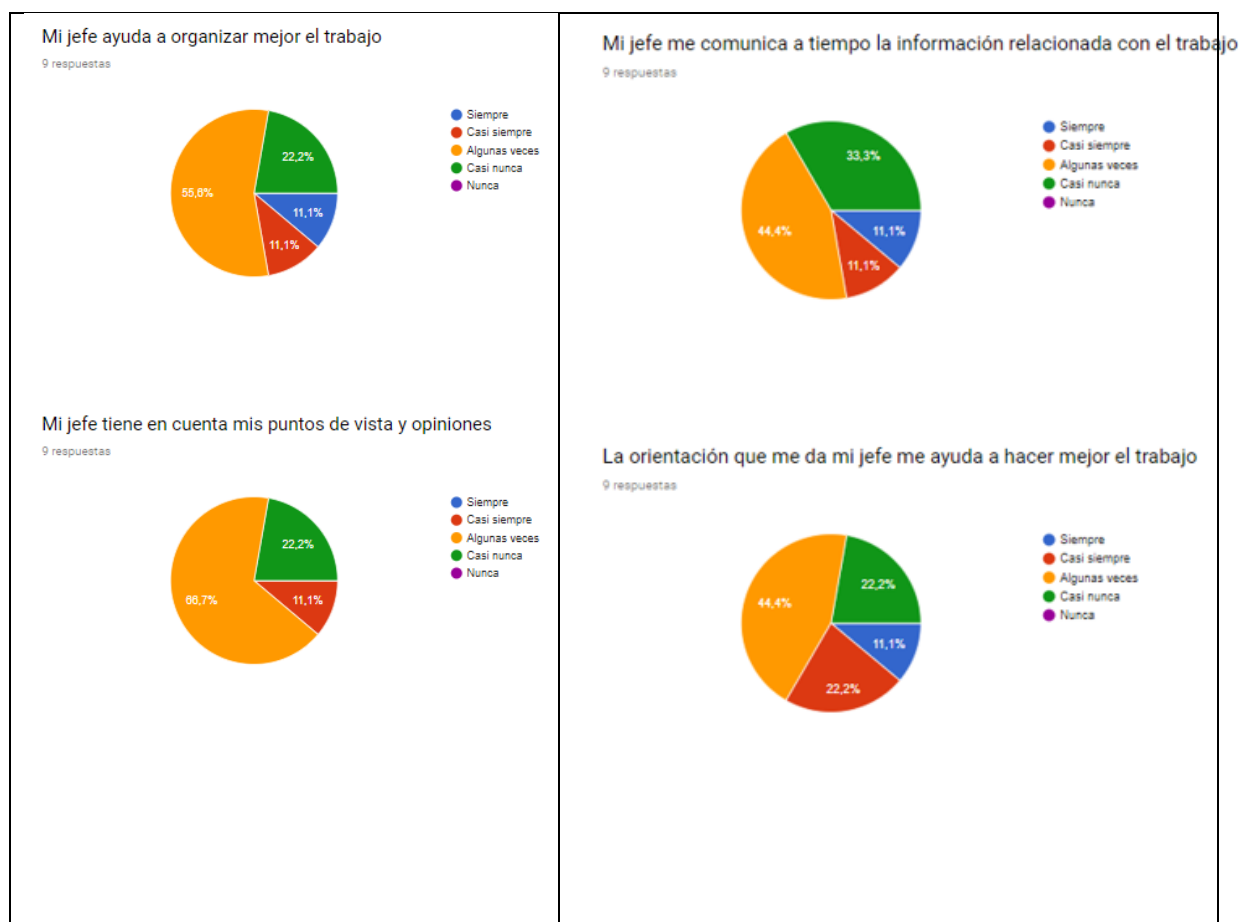
Responsables: se requiere que los cargos directivos se comprometan con el proceso de mejora a través de la aprobación del plan de acción, facilitar los recursos y tiempos necesarios para su implementación y seguimiento del cumplimiento del cronograma definido. Por parte de los colaboradores se espera su activa participación y compromiso consigo mismos en el desarrollo de estilos de vida saludables.

Dimensiones que impacta: características de liderazgo, retroalimentación y desempeño, demandas de carga mental, demandas de la jornada de trabajo, participación y gestión del cambio y reconocimiento y compensación. Todas ellas para aplicar en el personal administrativo. De dimensiones como, demandas de jornada de trabajo, control y autonomía sobre el trabajo y demandas emocionales generan acciones para aplicar en el personal docente.

Descripción de acciones

Partiendo de las dimensiones identificadas como variables a intervenir, es importante entender a qué se refiere y que se busca con cada una de ellas. Con respecto de las características de liderazgo, se refiere a la gestión que realiza el jefe y que representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. Se requiere entonces examinar con los cargos directivos acciones que permitan mejorar dichos aspectos basados en las respuestas dadas por los colaboradores, según como se ve en la tabla 18.

Tabla 18. Respuesta de los colaboradores a puntos críticos



Fuente: elaboración propia

Respecto de la retroalimentación y desempeño, se refiere a que es inexistente, poco clara, inoportuna o poco pertinente o escasa para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador. Se requiere entonces implementar acciones que permitan que los colaboradores se sientan reconocidos por su gestión, que perciban que sus jefes se sienten agradecidos por su apoyo y gestión.

Respecto de las demandas de jornada de trabajo se refiere a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada que para el caso del personal administrativo incluye turnos en la noche hasta las 9:30, y turnos en días de descanso como sábado en la tarde y domingos. Por tanto, es importante revisar con

los colaboradores dichos turnos y las respectivas compensaciones. Para el caso del personal docente, se identifica que a pesar de que estos presentan su disponibilidad de horario de trabajo y que la institución se acomoda a ello, el hecho de tener dos empleos, o carga académica en varias instituciones, este aspecto se convierte en un factor estresante y por tanto debe ser atendido. En este caso promover estilos de vida saludable puede ser efectivo.

La variable de participación y manejo del cambio está relacionada con la variable características del liderazgo y se refiere al conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Por tanto, se debe revisar el suministro de información oportuna y clara y la consideración de las opiniones y aportes de los colaboradores en los procesos de cambio y en la toma de decisiones.

Respecto de la variable demandas emocionales, se refiere a la exposición frecuente a los sentimientos, emociones o trato negativo por parte de sus clientes u usuarios, que para el caso, se refiere a los estudiantes. Es un hecho que, en la actualidad, los estudiantes presentan un comportamiento más participativo, abierto y directo haciendo que se pueda percibir en muchas ocasiones como irrespetuoso. También es cierto que la institución invita a los estudiantes a realizar evaluación de los docentes y su gestión, lo cual se convierte en un canal para la crítica constructiva o destructiva. En ese sentido se hace necesario revisar el tipo de preguntas, su pertinencia y efecto de las respuestas.

Tabla 19. Propuesta de plan de acción

ACCION/ PARAMETROS	Evaluación y modificación de ciertos aspectos de liderazgo	Entrenamiento en habilidades de afrontamiento	Promoción de estilos de vida saludable
Descripción	Realización de talleres de autoevaluación para la definición de conciencia y cambio de actitud que favorezca los procesos de liderazgo	Realización de talleres sobre estrés y estilos de afrontamiento	Realización de campaña de autocuidado a través de redes sociales, plataforma acasoft y charlas vivenciales
Participantes	Dirección administrativa, dirección académica y dirección general	Personal administrativo Personal docente Directivas	Personal administrativo Personal docente Directivas
Dimensión que impacta	Características del liderazgo	Demandas emocionales Demandas de carga mental	Participación y manejo de cambio Demandas mentales y emocionales
Responsable	Psicólogo, gestión humana	Psicólogo, gestión humana	Dirección administrativa ARL
Recursos	Video beam, facilitador, espacio adecuado	Video beam, facilitador, espacio adecuado	Internet, plataforma acasoft, papelería
Duración	Una sesión semanal durante un mes	Una sesión semestral para docentes Una sesión bimensual para personal administrativo	De manera frecuente durante todo el año
Registro evaluación	Lista de asistencia Compromisos institucionales Sondeo entre colaboradores para identificar mejoras	Lista de asistencia Seguimiento del psicólogo de la institución para identificar mejoras	Lista de asistencia Registro fotográfico Otras evidencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 20. Continuación plan de acción

ACCION/ PARAMETROS	Evaluar la distribución de turnos de trabajo		Evaluación y modificación de procesos de reconocimiento
Descripción	Realizar conversatorio para diseñar estrategia más pertinente para el desarrollo de los turnos laborales		Dinamizar el programa de reconocimiento del empleado del mes y acoger modalidad de agradecimiento frecuente por las labores realizadas
Participantes	Directivas Personal administrativo		Personal administrativo
Dimensión que impacta	Demandas de jornada de trabajo		Reconocimiento y compensación
Responsable	Dirección administrativa		Dirección administrativa
Recursos	Auditorio		Internet, redes sociales, expresión personalizada
Duración	Dos horas		Todo el año de manera frecuente

Registro – evaluación	Lista de asistencia Acta de acuerdos y compromisos		Retroalimentación positiva por parte de los colaboradores
-----------------------	---	--	---

Fuente: elaboración propia

Tabla 21. Continuación plan de acción

ACCION/PARAMETROS	Realización de proceso de reinducción	Evaluación y modificación del sistema de evaluación docente	Revisión del proceso de participación en la toma de decisiones
Descripción	Charla creativa de reinducción al personal administrativo	Se analiza pregunta a pregunta del cuestionario de evaluación docente por parte de los estudiantes	Diseñar protocolo para la toma de decisiones a partir de las responsabilidades de cada puesto de trabajo
Participantes	Personal administrativo Personal docente	Psicólogo, pedagogo, coordinación de calidad y directivas	Personal directivo
Dimensión que impacta	Control y autonomía sobre el trabajo Exigencias de responsabilidad del cargo Consistencia del rol	Demanda emocional Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Participación y manejo del cambio Control y autonomía sobre el trabajo
Responsable	Dirección administrativa Dirección académica	Dirección académica	Dirección administrativa
Recursos	Video beam, auditorio, memorias	Computador, formato actual	Computador, espacio
Duración	Una vez al inicio de cada periodo académico	dos sesiones de dos horas	dos sesiones de dos horas
Registro – evaluación	Lista de asistencia Registro fotográfico Memorias	Lista de asistencia Acta de reunión Nuevo formato	Lista de asistencia Acta de reunión Protocolo

Fuente: elaboración propia

Evaluación y seguimiento

Se espera que el plan de acción genere un impacto positivo sobre la salud y bienestar de los colaboradores del politécnico, no obstante, se debe establecer un esquema de seguimiento que permita verificar el cumplimiento de las diferentes metas a través de indicadores clave.

Tabla 22. Indicadores clave para el plan de acción

META	INDICADOR	FORMULA
Fortalecimiento del plan de capacitación anual	Incluir todas las actividades tipo taller del plan de acción psicosocial en el plan de capacitación anual de la institución	Actividades del plan de acción psicosocial / total de actividades del plan de capacitación * 100
Ejecución de todas las actividades aprobadas	Porcentaje de actividades desarrolladas	Actividades desarrolladas / actividades programadas * 100
Generación de impacto positivo	Grado de satisfacción del plan de acción	Encuesta de satisfacción respecto a las diferentes actividades

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

Se identifica un primer impacto positivo de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial relacionado con la acogida y apropiación de la sensibilización realizada, ya que surtió el efecto esperado, en tanto el 100% del personal administrativo dio su consentimiento y respondió los respectivos cuestionarios. Respecto del personal docente, el 82% dio su consentimiento y respondió los respectivos cuestionarios.

Tanto los gráficos generados a partir de cada pregunta, como los gráficos generados a partir de cada dimensión y con el apoyo del personal directivo se pudo realizar un diagnóstico contextual que diera luces sobre las posibles acciones de mejora pertinentes para implementar en el politécnico.

El plan de acción diseñado cuenta con acciones tanto de carácter preventivo como de mantenimiento, augurando no solo el mantenimiento del bajo riesgo hallado, sino también evitando que los factores de riesgo críticos afecten la salud y bienestar de los colaboradores.

Referencias bibliográficas

- Cortes Pascual. (2004). La herencia de la teoría ecológica de Bronfenbrenner. Revista innovación educativa. minerva.usc.es. tomado de https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/5016/pg_053-068_inneduc14.pdf?sequence=1
- Cuadra-Peralta, A., & Veloso-Besio, C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. Revista Chilena De Ingeniería, 15-25.
- Duran. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Escuela de ciencias de la administración. Universidad estatal a Distancia Costa Rica. Tomado de: <file:///C:/Users/olgac/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologico-3698512.pdf>.
- E Peralta, Aglala. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a los modelos de gestión. Dialnet.unirioja.es. tomado de <file:///C:/Users/olgac/Downloads/Dialnet-TeoriaGeneralDeLosSistemasAplicadaAModelosDeGestio-6832738.pdf>.
- Mansilla Izquierdo, F. (2010). Programa de Manejo y prevención del estrés laboral. Madrid, España: Interpsiquis.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosocial. Bogotá. D.C. tomado de <https://es.scribd.com/doc/44255450/Bateria-de-Instrumentos-Para-La-Evaluacion-de-Factores-de-Riesgo-Psicosocial>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá. D.C. tomado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 4-19.

OIT. (2018). Mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes.

Ramos, V., & Jordão, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 11-20.

Anexos

Consentimiento Informado

**SISTEMA DE GESTIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, _____, c.c. ----- voluntariamente acepto actuar como participante en un estudio para la identificación, evaluación y diagnóstico de factores de riesgo psicosocial realizado por la Empresa. He recibido una explicación clara y completa sobre el carácter general y los propósitos del estudio y de las razones específicas por las cuales se me evalúa. También he sido informado de los tipos de pruebas y demás procedimientos que se aplicaran, así como de la manera en que se utilizaran los resultados.

Me doy cuenta de que quizás no le sea posible al examinador aclararme todos los aspectos del estudio mientras este no haya terminado. También entiendo que puedo poner fin a mi participación en el estudio en cualquier momento y sin represalias. Además comprendo que se me informará de los resultados individuales, si los solicito y que estos no serán entregados a nadie más sin mi autorización.

Firma del Trabajador

Nombre del Trabajador en letra legible

Firma del Psicólogo

Nombre del Psicólogo Especialista

Firma del Testigo

Nombre del Testigo

Fecha